



## LIGNE ÉTHIQUE

### DIVULGATION DE SITUATIONS D'INCONDUITE

Le Groupe Maurice s'engage à mener ses activités conformément aux normes les plus rigoureuses en matière d'intégrité, d'éthique, de professionnalisme et de respect des lois et règlements. À cet effet, le Groupe Maurice a énoncé des principes et des lignes directrices à être respectés par l'ensemble du personnel, lesquels sont reflétés dans le Code d'éthique des employés et dans ses politiques afférentes.

Il est important pour le Groupe Maurice de fournir à toute personne intéressée, les moyens nécessaires pour permettre la divulgation sécuritaire et confidentielle de toute situation d'inconduite impliquant un de ses employés ou dirigeants.

Les situations d'inconduite peuvent par exemple être liées à un manque de respect envers les résidents / visiteurs / employés ou partenaires, au harcèlement, à la discrimination, à de l'abus, à de violence physique ou morale, à la divulgation d'informations de nature personnelle ou confidentielle, à de la fraude, à un vol, à l'acceptation d'un pot-de-vin, au manque d'honnêteté, au non-respect des lois / règlements et droits et libertés de la personne, à l'acceptation d'une donation ou d'un legs d'un résident, à la sollicitation des résidents ou visiteurs, à une situation de conflit d'intérêts ou apparence de conflit d'intérêts.

### DIVULGATION

Le Groupe Maurice invite toute personne à divulguer rapidement tout comportement répréhensible d'un employé ou dirigeant. La divulgation peut se faire comme suit :

- en s'adressant au Délégué à l'Éthique du Groupe Maurice à l'adresse courriel suivante : [divulgation@legroupemaurice.com](mailto:divulgation@legroupemaurice.com);
- en appelant la Ligne de divulgation au (514) 331-2788 poste 20240;
- En écrivant à l'adresse suivante en indiquant sur l'enveloppe la mention « **Privé et confidentiel** » :

Divulgation / Le Groupe Maurice  
À l'attention du Délégué à l'Éthique  
2400, rue des Nations, bureau 137  
Montréal (Québec) H4R 3G4

Toute personne qui fait une divulgation en vertu de la présente politique doit agir de bonne foi, croire honnêtement que l'énoncé est fondé et l'appuyer sur des faits.

## **CONFIDENTIALITÉ**

Toute divulgation reçue sera traitée de manière confidentielle par le Délégué à l'Éthique du Groupe Maurice, de même que toute communication avec celui-ci, dans la mesure permise par la loi et en tenant compte de la nécessité de réaliser une enquête appropriée.

Bien que l'anonymat soit une option, celle-ci peut limiter la capacité à mener une enquête approfondie. Le fait de s'identifier peut donc être aidant, mais l'identité de la personne sera préservée si elle le désire. Toute divulgation anonyme devra être rédigée en termes clairs, précis et contenir suffisamment de détails pour en permettre le traitement étant donné qu'aucune clarification ne pourra être obtenue par le Délégué à l'Éthique.

## **TRAITEMENT DES DIVULGATIONS**

Sous réserve des divulgations anonymes, le Délégué à l'Éthique du Groupe Maurice communiquera rapidement avec la personne ayant fait une divulgation.

Les éléments fournis seront ensuite analysés par le Délégué à l'Éthique afin de déterminer si la divulgation semble, à première vue, être fondée. Le cas échéant, le Délégué à l'Éthique en saisira le Comité de traitement des divulgations composé des personnes suivantes : Vice-président(e) Ressources Humaines, Vice-président(e) Affaires légales et Chef des Opérations Financières du Groupe Maurice. Ce comité a la responsabilité de veiller à ce que les enquêtes soient menées avec diligence et professionnalisme, en tenant compte de la nature et de la complexité des faits reprochés.

Chaque divulgation reçue en vertu de la présente politique sera examinée à fond et des actions appropriées seront prises sans délai si les résultats de l'enquête démontrent qu'il y a bel et bien eu manquement ou inconduite de la part d'un employé ou dirigeant.

## **PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES**

Le Groupe Maurice protège contre les représailles toute personne qui, de bonne foi, formule des préoccupations ou divulgue un comportement répréhensible soupçonné ou avéré, ou fournit des informations ou sa coopération lors d'une enquête interne. Sont notamment considérées des représailles, les pénalités sous toutes leurs formes et les répercussions négatives sur l'emploi, notamment toute forme de violence, le renvoi, la suspension, la rétrogradation, le transfert, le harcèlement et la discrimination.